

## Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland

(Eny usmawati, M.Pd)

### A. Sejarah Perkembangan Teori Holland

John Holland lahir di Omaha, Nebraska pada tahun 1919. Dia lulus dari University of Omaha di 1942 dan melanjutkan untuk memperoleh gelar doktor dari University of Minnesota. Dia dikhususkan 40 tahun ke depan untuk mengajar universitas dan penelitian. John Holland adalah seorang ikonklas muda yang dididik dalam tradisi Minnesota Empiris (Jika sebuah benda bergerak maka ukurlah. Jika dua benda bergerak maka hubungkanlah keduanya) yang melanggar dari pendekatan dominan terhadap kepentingan pengukuran. Beliau dijuluki "*dustbowl empiricism*" untuk asal usul *Midwestern*-nya. Tradisi Minnesota menghindari teori yang mendukung metode pengukuran *atheoretical* atau empiris. Kreasi Holland bersifat teoritis namun sangat praktis dalam penggunaannya, *self-scoring measure* pada minat pekerjaan (*the Vocational Preference Inventory* [VPI; Holland, 1985], diikuti oleh *the Self-Directed Search* [SDS; Holland, Fritzsche, & Powell, 1994]) dikatalisis dalam pergeseran penekanan profesi konseling dari perumusan teori pemilihan pekerjaan kembali pada pengoptimalan penggunaan evaluasi intervensi dan asesmen karir. Pada tahun 1990-an pergeseran ini berawal dari persaingan pengembangan teori ke desain dan evaluasi pada intervensi karir yang lebih efektif melengkapi siklus psikologi pekerjaan dari praktis ke teoritis dan kembali ke praktis.

Keterkaitan antara teori dan praktek sejak awalnya telah menjadi karakteristik Model Holland (Holland, 1959). Gaya karakteristik ilmiah Holland telah diuji, direvisi dan telah digunakan oleh sejumlah rekan-rekan profesional dengan siapa Holland berkomunikasi secara teratur dan kepada siapa ia memberikan bimbingan dan dukungan intelektual. Dari profesional yang mengikutinya, dalam ukuran besar Holland memiliki model dan akun instrumen yang kreasi dan praktis dan mendapat dukungan yang besar dari publik dan kalangan profesional.

Teori Holland (1997) menjelaskan bahwa interaksi individu dengan lingkungan tersebut dapat menghasilkan karakteristik pilihan pekerjaan dan penyesuaian lingkungan pekerjaan. Inti dari teori ini adalah proyeksi dari kepribadian individu dengan suatu pekerjaan. Selain itu, teori ini menganggap bahwa suatu pemilihan pekerjaan atau jabatan adalah merupakan hasil dari interaksi antara faktor keturunan dengan segala

pengaruh budaya, teman bergaul, orang tua, orang dewasa yang dianggap memiliki peranan penting. Teori ini menegaskan bahwa kebanyakan orang menyerupai lebih dari satu tipe kepribadian.

## **B. Konsep Dasar Pilihan Karir Berdasarkan Teori Holland**

Mendasari teori Holland yang berasumsi bahwa kepentingan pekerjaan merupakan salah satu dari aspek kepribadian, dan karena itu deskripsi dalam pekerjaan individu juga terkait dengan deskripsi dalam kepribadian individu. Teori Holland menjelaskan tentang struktural-interaktif, karena teori Holland tersebut telah menyiapkan antara kepribadian dan jenis pekerjaan. Holland menggambarkan *typology* sebagai struktur untuk informasi pengorganisasian tentang pekerjaan dan individu, sedangkan asumsi tentang individu dan lingkungan yang bertindak satu sama lain merupakan komponen interaktif dalam teorinya. Hal tersebut dapat disimpulkan dalam proposisi asumsi formal (utama) teori Holland (Brown,D & Associates:2002) sebagai berikut:

1. Dalam budaya, orang yang paling dapat dikategorikan sebagai salah satu dari enam jenis: Realistis, investigative (intelektual), artistik, sosial, Enterprising (giat), dan konvensional.
2. Ada enam model lingkungan yaitu realistis, investigative (intelektual), artistik, sosial, Enterprising (giat), dan konvensional.
3. Individu akan mencari lingkungan yang membiasakan dirinya untuk melatih ketrampilan dan kemampuan, mengekspresikan sikap dan nilai-nilai, dan mengambil peran dan masalah yang menyenangkan
4. Perilaku ditentukan oleh interaksi antara kepribadian dan lingkungan.
5. Manusia akan menemukan lingkungan-lingkungan yang kuat dan memuaskan ketika pola-pola lingkungan tersebut menyerupai pola kepribadian mereka. Situasi ini berpengaruh pada stabilitas perilaku karena orang-orang mendapatkan banyak penguatan yang selektif dari perilaku mereka.
6. Interaksi-interaksi yang tak sejenis merangsang perubahan di dalam perilaku manusia; dan sebaliknya, interaksi-interaksi sama dan sebangun mendorong stabilitas perilaku. Manusia cenderung untuk berubah atau menjadi seperti manusia yang dominan yang ada di dalam lingkungannya. Kecenderungan ini akan lebih besar jika tingkat kongruen antara individu dengan lingkungannya juga besar.

Orang-orang seperti ini yang sangat sulit untuk berubah.

7. Seseorang akan mengatasi inkongruensinya dengan mencari lingkungan yang baru atau dengan mengubah perilaku pribadi dan persepsi-persepsinya.
8. Interaksi-interaksi timbal balik antara orang dan pekerjaan secara berturut-turut biasanya menuju kepada satu rangkaian kepuasan dan kesuksesan.

Keputusan karir yang dibuat juga menggunakan enam tipe kepribadian. Adanya teori Holland ini untuk memahami perbedaan individu dalam kepribadian, minat dan perilaku atau model yang banyak digunakan individu sesuai dengan kenyataan. Holland menjelaskan bahwa individu mengembangkan preferensi untuk kegiatan tertentu sebagai hasil interaksi individu dengan budaya dan kekuatan pribadi termasuk teman-teman, keturunan, orang tua, kelas sosial, budaya dan lingkungan fisik dan bahwa preferensi ini menjadi kepentingan individu untuk mengembangkan kompetensi. Oleh karena itu, tipe kepribadian yang ditandai oleh pilihan mata pelajaran di sekolah, hobi, kegiatan rekreasi dan bekerja, dan ketertarikan pekerjaan dan pilihan yang tercermin dari kepribadian. Dalam memilih dan menghindari lingkungan dan kegiatan tertentu, hal tersebut merupakan tipe yang dipandang aktif bukan pasif.

Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, *typology* Holland mengkatagorikan atau mengelompokkan individu kedalam enam tipe kepribadian secara luas, khususnya (R) realistik, (I) investigative (intelektual), (A) artistik, (S) sosial, (E) Enterprising (giat), dan (K) konvensional. Sebagaimana disimpulkan, teori tipe Holland biasanya disebut dengan model RIASEC dan dalam diagram biasanya menggunakan heksagon yang telah memberikan representasi visual dari hubungan antar kepribadian atau jenis pekerjaan.

Teori Holland tentang teori kepribadian dan model lingkungan merupakan pendekatan yang populer saat ini dalam bimbingan kerja (Gibson & Mitchell: 2010). Teori Holland terhadap pilihan pekerjaan dikembangkan berdasarkan beberapa asumsi lain, yaitu:

1. Kepribadian seorang individu merupakan faktor utama dalam pilihan pekerjaan/kejuruan.
2. Inventori minat/ketertarikan pada kenyataannya merupakan inventori kepribadian.
3. Individu mengembangkan pandangan stereotip jenis pekerjaan yang memiliki relevansi psikologis. Stereotip ini memainkan peran utama dalam pilihan pekerjaan.
4. Angan-angan tentang pekerjaan seringkali merupakan tanda untuk pilihan pekerjaan.

5. Identitas-kejelasan persepsi individu tentang tujuan dan karakteristik pribadinya-berhubungan dengan memiliki sejumlah kecil tujuan kejuruan/pekerjaan yang lebih berfokus.
6. Untuk menjadi sukses dan puas dalam sebuah karir, seseorang perlu memilih pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang. Kesesuaian pekerjaan adalah salah satu di mana orang lain dalam lingkungan kerja memiliki karakteristik yang sama atau mirip seperti miliknya sendiri.

### **Tipe-Tipe Kepribadian Dalam Teori Pilihan Karir Menurut Holland**

Kepribadian berkembang sebagai hasil interaksi karakteristik yang diwariskan, kegiatan yang diarahkan oleh individu, dan kepentingan serta kompetensi yang tumbuh dari kegiatan (Holland, 1997). Holland percaya bahwa untuk beberapa tingkatan "tipe memerankan tipe" tetapi mengakui bahwa anak-anak membentuk lingkungan mereka sendiri dan mereka dihadapkan pada sejumlah orang di samping orang tua mereka yang memberikan pengalaman dan memperkuat beberapa jenis tertentu dari performa. Kombinasi dari pengaruh tersebut menghasilkan "seseorang yang cenderung untuk menunjukkan karakteristik dari konsep diri dan pandangan serta untuk mendapatkan disposisi karakteristik" (Holland, 1997, hal 19). Pada akhirnya, kepribadian muncul. Holland mengemukakan ada enam Tipe kepribadian murni, yang jarang terjadi jika sama sekali dalam bentuk murni. Keenam tipe "murni" biasa disebut dengan RIASEC, sebagai berikut:

1. **Realistic (Realistis).** Tipe orang-orang yang berurusan dengan lingkungan yang objektif, konkrit, dan sikap fisik yang manipulatif. Mereka menghindari tujuan dan tugas-tugas yang menuntut subjektivitas, ekspresi intelektual atau seni, atau kemampuan sosial. Mereka digambarkan sebagai pribadi yang maskulin, fisik yang kuat, tidak ramah, emosional yang stabil, dan materialistis. Mereka lebih memilih bidang pertanian, teknik, terampil-perdagangan, dan pekerjaan yang berhubungan dengan mesin. Mereka menyukai kegiatan yang melibatkan keterampilan motorik, peralatan, mesin, peralatan, dan struktur, seperti olah raga, kepramukaan, kerajinan, dan kerja toko.
2. **Investigative (Investigasi).** Tipe orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan akal-memanipulasi ide, kata, dan simbol. Mereka lebih memilih panggilan ilmiah, tugas teoritis, membaca, mengumpulkan, aljabar, bahasa asing,

dan aktivitas kreatif seperti seni, musik, dan seni pahat. Mereka menghindari situasi sosial dan melihat diri mereka sebagai orang yang tidak ramah, maskulin, gigih, ilmiah, dan tertutup. Mereka berprestasi terutama dalam bidang akademik dan ilmiah, serta biasanya buruk sebagai pemimpin.

3. **Artistic (Artistik).** Tipe ini adalah individu yang menghadapi lingkungan dengan menciptakan bentuk-bentuk seni dan produk. Mereka mengandalkan tayangan subjektif dan fantasi dalam mencari solusi untuk masalah. Mereka lebih memilih bidang musik, seni, sastra, pekerjaan yang berhubungan dengan drama, dan kegiatan kreatif yang berkaitan dengan alam. Mereka tidak menyukai kegiatan dan peran yang bernuansa maskulin, seperti perbaikan mobil dan atletik. Mereka melihat diri mereka sebagai pribadi yang tidak ramah, feminin, penurut, introspektif, sensitif, impulsif, dan fleksibel.
4. **Social people (Sosial).** Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan menggunakan keahliannya dalam berinteraksi dan berhubungan dengan orang lain. Mereka dilambangkan dengan ketrampilan sosial dan kebutuhan untuk interaksi sosial. Mereka lebih memilih pendidikan, terapeutik, dan pekerjaan/panggilan religius dan aktivitasnya, seperti gereja, pemerintah, layanan masyarakat, musik, membaca, dan drama. Mereka melihat diri mereka sebagai individu yang ramah, alami, ceria, konservatif, bertanggung jawab, berprestasi, dan penerimaan dirinya baik.
5. **Enterprising (Giat).** Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan cara mengekspresikan kualitas petualang, dominan, antusias, dan impulsif. Dicitrakan sebagai pribadi yang persuasif, verbal, terbuka, menerima diri, percaya diri, agresif, dan exhibitionistic (suka menunjukkan kemampuan yang dimilikinya), mereka lebih suka bidang penjualan, pengawasan, dan panggilan/pekerjaan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kegiatan yang dapat memuaskan kebutuhan akan dominasi, ekspresi verbal, pengakuan, dan kekuasaan.
6. **Conventional (Konvensional).** Tipe ini adalah orang-orang yang menghadapi lingkungan dengan memilih tujuan dan kegiatan yang membawa persetujuan sosial. Pendekatan mereka terhadap masalah adalah stereotip, benar, dan tidak orisinal. Mereka menciptakan kerapian, ramah, terkesan konservatif. Mereka lebih memilih tugas yang berhubungan dengan ketatausahaan/administrasi dan tugas komputasional, teridentifikasi dengan bisnis, dan menempatkan nilai tinggi pada

sikap ekonomis. Mereka melihat diri mereka sebagai pribadi yang maskulin, cerdas, dominan, dikendalikan, kaku, dan stabil dan memiliki lebih matematis dari bakat verbal.

Seorang individu mungkin mirip dengan satu, dua atau tiga bahkan keenam tipe dari Holland. Pola skor dan kemiripan itu disebut **Subtipe**. Misalnya, seorang Programmer komputer memiliki nilai penuh pada kode IRCA. Namun biasanya tiga nilai code tertinggi (IRC; disebut kode tiga huruf atau kode ringkasan) digunakan dalam penilaian dan intervensi. Tanda-tanda diagnostik menggambarkan hubungan antara tipe dalam subtipe atau hubungan antara subtipe dari individu dengan subtipe lingkungan dimana individu tersebut tinggal.

#### **Lingkungan Berdasarkan Tipe Kepribadian Dalam Teori Pilihan Karir Menurut Holland**

Holland mengusulkan bahwa ada tipe kepribadian yang terkait dengan kebutuhan dan tipe individu yang diindikasikan sebagai kebutuhan utama mereka. Selain itu, secara umum lingkungan pekerjaan dapat diklasifikasikan atau dikelompokkan dengan cara yang sama. Holland (1985, 1997) juga mengusulkan lingkungan kerja untuk keenam tipe tersebut yang dianalogikan dengan tipe kepribadian murni yang baru saja dijelaskan. Seperti telah dicatat, individu harus memilih lingkungan kejuruan/pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian mereka untuk memaksimalkan kepuasan kerja dan prestasi. Lingkungan ini dijelaskan dalam bagian berikut:

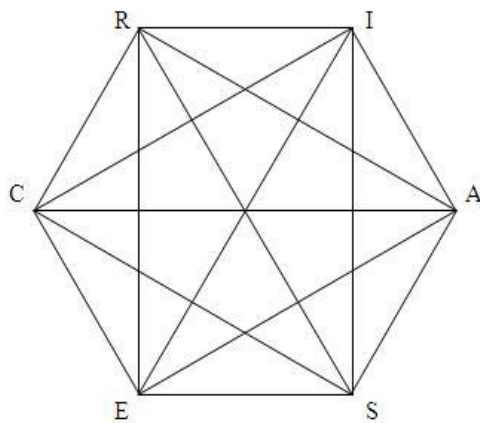
1. **Lingkungan realistis** berkaitan dengan konkrit, tugas-tugas fisik yang membutuhkan keterampilan mekanik, ketekunan, dan gerakan fisik. Hanya membutuhkan sedikit keterampilan interpersonal yang diperlukan. Pengaturan realistis umum termasuk stasiun pengisian, toko mesin, pertanian, sebuah situs konstruksi, dan toko tukang cukur.
2. **Lingkungan investigasi** memerlukan penggunaan kemampuan abstrak dan kreatif daripada pandangan perspektif pribadi. Menuntut kinerja yang memuaskan imajinasi dan intelijen; prestasi biasanya membutuhkan rentang waktu yang cukup. Masalah yang dihadapi dapat bervariasi dalam tingkat kesulitan, tetapi mereka biasanya diselesaikan dengan menerapkan keterampilan intelektual dan alat-alat. Pekerjaan yang berputar di sekitar ide-ide dan hal ketimbang orang. Pengaturan umum termasuk sebuah laboratorium penelitian, konferensi kasus diagnosis; perpustakaan, dan kelompok kerja ilmuwan, matematikawan, atau insinyur penelitian.

3. **Lingkungan seni** menuntut penggunaan kreatif dan penafsiran bentuk artistik. Salah satu harus dapat memanfaatkan pengetahuan, intuisi, dan kehidupan emosional dalam memecahkan masalah khas. Informasi dinilai terhadap pribadi, kriteria subjektif. Pekerjaan biasanya memerlukan keterlibatan intens untuk waktu lama. Keadaan lingkungan yang sesuai dengan tipe ini antara lain ruang latihan lakon/sandiwara, ruang konser, studio tari, kamar kerja, perpustakaan, dan seni atau studio musik.
4. **Lingkungan sosial** menuntut kemampuan untuk menafsirkan dan memodifikasi perilaku dan minat manusia dalam merawat dan berinteraksi dengan orang. Pekerjaan yang memerlukan hubungan pribadi sering dan berkepanjangan. Resiko kerja yang terutama adalah aspek emosional. Situasi kerja umum termasuk ruang kelas sekolah dan perguruan tinggi, kantor konseling, rumah sakit jiwa, gereja, kantor pendidikan, dan pusat-pusat rekreasi.
5. **Lingkungan *enterprising*** membutuhkan keterampilan verbal dalam mengarahkan atau meyakinkan orang. Pekerjaan yang membutuhkan pengaturan tepat/pengarahan, pengendalian, atau perencanaan kegiatan lain, dan ketertarikan/minat yang dangkal pada orang daripada di lingkungan sosial, sebagian besar yang minat/ketertarikan berpusat pada apa yang dapat mereka miliki dari orang. Situasi kerja umum termasuk arena mobil, kantor real estate, sebuah rapat umum politik, dan biro iklan.
6. **Lingkungan konvensional** melibatkan sistematis, konkrit, pemrosesan rutin dari informasi verbal dan matematika. Tugas sering merupakan hal yang berulang, operasi siklus pendek menurut prosedur yang ditetapkan. Minimal keterampilan dalam relasi interpersonal dan hanya diperlukan karena pekerjaan kebanyakan melibatkan peralatan kantor dan bahan. Situasi kerja yang dibutuhkan seperti bank, sebuah perusahaan akuntansi, kantor pos, ruang file, dan kantor bisnis.

#### **Kedudukan dan Penggunaan Teori Holland**

Tujuan dari eksplorasi karir dan konseling menggunakan teori Holland (1997) adalah untuk membantu kelompok-kelompok konseli dalam mengidentifikasi pekerjaan yang termasuk didalamnya para pekerja yang memiliki karakteristik kepribadian yang sama seperti mereka sendiri. Holland mengklaim bahwa individu yang berusaha keluar dari lingkungan pekerjaannya dengan sikap dan nilai mereka yang memungkinkan

mereka menggunakan ketrampilan dan kemampuannya, konsekuensi mereka bahwa individu dalam pekerjaan yang sama akan memiliki kepribadian yang sama pula. Hal ini dapat dijelaskan hubungan lingkungan kerja dengan kepribadian individu lebih detail dalam model *Hexagonal* Holland. Pada teori penggunaan hexagon (Gambar 1) telah dilakukan sebuah perhitungan empiris teoritis atau sistem diagnostik secara logis dan detail serta menjalani uji empiris secara berkala.



**Gambar 1 :** Model Hexagon Holland ini untuk menunjukkan hubungan lingkungan kerja di antara individu-individu berdasarkan jenis kepribadian.

**Keterangan:**

- R = tipe kepribadian Realistik
- I = tipe kepribadian Intelektual
- A = tipe kepribadian Artistik/seni
- S = tipe kepribadian Sosial
- E = tipe kepribadian Usaha/enterprising
- C = tipe kepribadian Conventional
- \_\_\_ = hubungan antar tipe kepribadian dengan lingkungan

Melalui model hexagon tersebut, ada empat asumsi yang dapat menunjukkan hubungan keenam tipe kepribadian dengan lingkungan kerja, yaitu kesesuaian (*congruence*), ketepatan (*consistency*), diferensiasi/perbendaharaan (*differentiation*), dan identitas (*identity*). Masing-masing lingkungan akan menunjukkan karakteristik yang berbeda-beda, karakteristik tersebut sesuai dengan karakter orang-orang yang tinggal dalam lingkungan tersebut.

1. Kesesuaian (*congruence*)

Kongruen merupakan kesesuaian antara tipe kepribadian dengan lingkungan yang berbeda. Contohnya, tipe kepribadian sosial cenderung kepada lingkungan yang



memberi peluang kepada interaksi/hubungan sosial, kepekaan masalah sosial serta berminat dengan aktivitas pendidikan. Manakala kongruen/kesesuaian tidak terbentuk apabila, individu dengan tipe kepribadian Realistik berada dalam lingkungan sosial. Keadaan ini menjelaskan keinginan dan minat individu dalam pekerjaannya.

## 2. Ketepatan (*consistency*)

Ketepatan/*consistency* merupakan tingkat hubungan yang berkaitan antara tipe kepribadian atau tipe lingkungan. Keterhubungan tersebut dapat diasumsikan mempengaruhi prioritas/keutamaan untuk setiap individu dalam membuat pilihan karir/kerja. Diantaranya ada yang memiliki lebih banyak persamaan dibandingkan yang lain. Dalam diri seseorang terdapat beberapa pasangan tipe kepribadian dan model lingkungan yang dekat diantara satu sama lain. Contohnya, tipe sosial dan enterprising (usaha) memiliki banyak persamaan dibandingkan dengan tipe investigatif dan konfensional. Individu akan mengalami konsistensi/ketepatan yang lebih tinggi, apabila tipe kepribadian saling berdekatan dan menghubungkan seperti RIC/ESA. Konsistensi dapat berakibat pada pemilihan karir seseorang. Tingkat konsistensi tersebut dapat dilihat dengan lebih jelas dalam tabel di bawah.

Tabel: Tingkat konsistensi pola tipe kepribadian

Tingkat konsistensi	Pola tipe kepribadian
<b>Tinggi</b>	RI, RC, IR, IA, AI, AS, SA, SE, ES, CE, EC, dan CR
<b>Sedang/ sederhana</b>	RA, RE, IS, IC, AR, AE, SI, SC, EA, ER, CS dan CI
<b>Rendah</b>	RS, IE, AC, SR, EI, dan CA

Sumber : Holland, JL., *Making Of Vocational Choice : A Theory of Vocational Personality and Work Environment* : (Edisi Kedua) Englewood Cliffs, New Jersey :Prentice – Hall. Inc. 1985.

## 3. Perbedaan (*differentiation*)

Perbedaan ini membantu individu mengubah pemikiran tentang tingkah laku karier. Individu yang sangat sesuai dengan kepribadian tertentu akan melahirkan sedikit kesamaan dengan kepribadian lain. Individu yang sesuai dan beberapa tipe kepribadian memiliki definisi kepribadian yang lemah dan dianggap tidak dapat membedakan kepribadian. Dengan maksud lain, munculnya tipe kepribadian berdasarkan lingkungan, maka semakin berbeda dengan tipe kepribadian tunggal.

#### 4. Identitas (*identity*)

Identitas mengacu pada individu yang memiliki gambaran jelas dan kestabilan pada tujuan, minat, dan bakat yang dimilikinya. Identitas ini berkaitan dengan perbedaan (*differentiation*) dan Ketepatan (*consistency*) dalam menentukan kekuatan kepribadian dan lingkungan.

### C. Implikasi Teori Karir Holland Terhadap Bimbingan Dan Konseling Karir Di Sekolah.

Pada dasarnya teori perkembangan karir tertentu berimplikasi pada tuntutan yang tertentu pula terhadap bagaimana dan apa yang harus dilakukan oleh konselor dalam proses konseling karir. Secara umum Gibson dan Mitchell menjelaskan beberapa implikasi teori karir terhadap konseling karir, yaitu pentingnya konselor untuk :

1. Memahami proses dan karakteristik perkembangan manusia termasuk kesiapannya untuk belajar dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan tahapan perkembangannya.
2. Memahami kebutuhan dasar manusia, termasuk kebutuhan khususnya dan hubungannya dengan perkembangan karir dan pengambilan keputusan.
3. Dapat melakukan assesmen dan menginterpretasikan sifat-sifat individual dan karakteristiknya, serta menerapkannya dalam relasi konseling yang bervariasi.
4. Memahami dan mampu membantu klien dalam memahami bahwa faktor-faktor perubahan atau faktor-faktor yang tak terduga dapat mengubah perencanaan karir.
5. Memahami perubahan cepat yang terjadi dalam dunia kerja dan kehidupan, sehingga memerlukan pengujian secara tetap serta perlunya penggunaan teori dan riset-riset mutakhir sebagai dasar pelaksanaan konseling.

Selanjutnya, peran apa yang dapat dilakukan konselor dalam memberikan layanan bimbingan karir sangat tergantung pada fokus bimbingan / konseling karir yang dihadapinya. Secara garis besar peran tersebut adalah :

1. Membantu membuat keputusan-keputusan karir dengan jalan memberikan informasi yang diperlukan
2. Membantu membuat keputusan karir dengan jalan mengembangkan keterampilan membuat keputusan
3. Membantu membuat beberapa keputusan karir (bukan satu) yang saling berkaitan.
4. Membantu memahami dan mengembangkan sifat-sifat yang dimiliki untuk mencapai keputusan karir yang telah dibuatnya.

Menurut Carney dan Reinhart bahwa peran bimbingan dan konseling karier sebagai pengintegrasi berbagai kemampuan dan kemahiran intelektual dan keterampilan khusus hingga sampai pada kematangan karier secara lebih spesifik terumus dalam tujuan bimbingan karier sebagai berikut:

- a. Peserta didik dapat mengenal (mendeskripsikan) karakteristik diri (minat, nilai, kemampuan dan ciri-ciri kepribadian) yang darinya peserta didik dapat mengidentifikasi bidang studi dan karier yang sesuai bagi dirinya.
- b. Peserta didik memperoleh pemahaman tentang berbagai hal terkait dengan dunia (karier-studi) yang akan dimasukinya seperti tingkat kepuasan karier yang ditawarkan, deskripsi tugas dalam berbagai bidang pekerjaan, pengaruh perkembangan teknologi terhadap bidang kerja tertentu, kontribusi yang dapat diberikan oleh orang yang terlibat dalam bidang pekerjaan tertentu kepada masyarakat, dan tuntutan kemampuan kerja dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu di masa depan.
- c. Peserta didik mampu mengidentifikasi berbagai bidang pendidikan yang tersedia yang relevan dengan berbagai bidang pekerjaan. Dengan demikian peserta didik memperoleh dan dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan (*skill*) yang dituntut oleh peran-peran kerja tertentu.
- d. Peserta didik mampu mengambil keputusan karier bagi dirinya sendiri, merencanakan langkah-langkah konkret untuk mewujudkan perencanaan karier yang realistis bagi dirinya. Perencanaan karier yang realistis akan meminimalkan faktor dan dampak negatif dan memaksimalkan faktor dan dampak positif dari proses pemilihan karier.
- e. Mampu menyesuaikan diri dalam mengimplementasikan pilihannya dan berfungsi optimal dalam karier (studi dan kerja).

Secara umum, teori pilihan karir menurut Holland berimplikasi pada bimbingan dan konseling di sekolah, dimana konselor dapat melaksanakan *assesment* kepada peserta didik untuk mengetahui kepribadian siswa dan lingkungan sehingga dapat membantu menentukan pilihan pekerjaan yang diinginkan.

## **B. Kumpulan Inventori Dan Pengukuran Individu Dan Lingkungan Sesuai Dengan Teori Holland**

Teori Holland telah menghasilkan kontribusi yang berharga dan substansial yaitu

serangkaian perangkat praktis untuk menilai individu dengan lingkungannya yang dapat digunakan dalam mengidentifikasi pilihan pekerjaan yang berpotensi (misalnya, Jurusan kuliah, Pekerjaan). Menurut Holland, seseorang digolongkan ke dalam salah satu kategori melalui ungkapan atau menunjukkan minat atau ketertarikan pada pekerjaan atau pendidikan, melalui jabatan/pekerjaan, atau dengan skor yang diperoleh dari inventori seperti berikut:

1. *Self Directed Search (SDS)*

SDS adalah panduan untuk perencanaan pendidikan dan karir. Ini pertama kali dikembangkan oleh John Holland pada tahun 1971 dan selanjutnya telah direvisi sebanyak tiga kali. Para SDS dan Laporan Interpretasi didasarkan pada penelitian yang luas tentang bagaimana orang memilih karir. Holland memandang SDS baik digunakan sebagai alat penilaian dan intervensi pekerjaan, Holland dan rekan-rekannya berangkat untuk menguji efek pada pengguna. Dalam serangkaian percobaan, SDS ditemukan meningkatkan pilihan pekerjaan yang sedang dipertimbangkan, mengembangkan pengetahuan tentang klasifikasi pekerjaan, dan mengurangi kekhawatiran konseli tentang perencanaan karir. Intervensi SDS terbukti memiliki efek menguntungkan yang sama bagi laki-laki muda dan perempuan muda. Tidak seperti manual tes khas yang melaporkan hanya data psikometri, manual SDS (Belanda, Fritzsche, & Powell, 1994) juga melaporkan hasil penyelidikan eksperimental efek dari SDS sebagai intervensi pekerjaan pada pengambil tes. SDS merupakan penemuan dari hasil revisi SSDS mengukur kemampuan, kegiatan, sikap kerja, bakat atas dasar penilaian diri sendiri. Skor mentah yang dihasilkan kemudian diubah menjadi sandi tiga huruf yang merupakan ihtisar, misalnya RIE, ESC, yang menunjukkan urutan preferensi dengan huruf pertama adalah preferensi kuat atas suatu tipe tertentu.

2. *The Vocational Preference Inventory (VPI)*

VPI merupakan tes minat jabatan yang menghendaki subyek tes untuk menyebutkan minatnya (atau tiadanya minat) dalam 160 judul pekerjaan. Hal ini menghasilkan skor dalam enam tipe kepribadian Holland, data tentang kepribadian dan ciri pribadi individu. Penggunaan VPI yang utama adalah untuk siswa SMA dan mahasiswa guna maksud penyaringan, penempatan atau bimbingan. Informasi dari VPI ini harus ditafsirkan bersama-sama dengan informasi-informasi lain, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, bidang pendidikan, status pekerjaan

sekarang.

3. *My Vocational Situation (MVS)* dan *Vocational Interest (VI)*

*My Vocational Situation* dan skala VI terdiri dari 18 item dengan skal benar-salah yang mendayagunakan kepemilikan responden mengenai gambaran yang jelas dan stabil pada tujuan, minat dan bakat. Sebuah tinjauan komprehensif pada studi yang ada tersedia di dalam VI seiring dengan korelasi dan sifatnya sebagai skala. VI tampaknya telah digunakan sebagai instrumen penyaringan di Perguruan Tinggi atau universitas sebagai tes *pretreatment* diagnostik dan sebagai alat ukur untuk mengevaluasi efektivitas treatmentnya.

4. *Position Classification Inventory (PCI)*

*The Position Classification Inventory* merupakan inventori yang berisi 84 item dan 16 skala sesuai dengan enam tipe lingkungan kerja Holland. PCI hanyalah sebuah perangkat psikometri untuk mengklasifikasikan lingkungan kerja dengan menggunakan sistem Holland. Buku Pedomannya jelas, praktis dan ringkas. Dengan menggunakan PCI, antara supervisor dan karyawannya memiliki korelasi yang sangat besar dimulai dari 0,59-0,79 pada pada peringkat pekerjaan yang sama. Koefisien Alphasnya cukup tinggi di seluruh skala.

5. *The Career Attitudes and Strategies Inventory (CASI)*

*The Career Attitudes and Strategies Inventory* (CASI; Holland & Gottfredson, 1994) dikembangkan untuk melengkapi teori *The person-environment* (PE) dengan memberikan penilaian langsung dari beberapa aspek lain dari status karir. Seperti SDS, CASI ini dimaksudkan untuk menjadi alat penilaian dan intervensi. Penelitian eksperimental ini terbatas pada efek pada konseli yang menjanjikan (Russell, 2006), dan penelitian lebih lanjut tentang dampaknya akan sangat membantu. *The Career Attitudes and Strategies Inventory* merupakan pengukuran terbaru dari teori Holland yang terdiri dari 130 item, 4 posisi skala dan 9 subskala (kepuasan kerja, keterlibatan kerja, pengembangan keterampilan, gaya dominan, kekhawatiran karir, pelanggaran interpersonal, komitmen keluarga, gaya dalam pengambilan resiko dan hambatan geografis).

6. *Strong Interest Inventory (SII)*

*Strong Interest Inventory* adalah penilaian yang mengkategorikan minat individu dalam waktu luang dan pengaturan pekerjaan. minat individu dikategorikan ke dalam enam bidang karir dan daftar minat karir.

SII diadakan berdasarkan pada teori pilihan pekerjaan dari John Holland. Namun, orang dengan minat yang sama dan kepribadian tertarik terhadap karir yang sama pula. Kebanyakan orang menikmati lingkungan pekerjaan dan bekerja dengan orang lain yang memiliki ciri-ciri kepribadian dan minat yang sama. Teori John Holland adalah yang terbaik dan tahu teori yang paling banyak diteliti pada topik pilihan karir. SII didasarkan pada Teori John Holland pilihan pekerjaan. Mereka yang SII akan menemukan minat dan kegiatan yang berhubungan dengan karir dan kemungkinan akan menyebabkan kepuasan karir.

#### 7. *Career Assessment Inventory (CAI)*

*Career Assessment Inventory* mengambil minat kerja individu dan membandingkan individu dengan individu lain. Instrumen ini membantu orang yang berada di ikatan perguruan tinggi yang terikat dan non-perguruan tinggi untuk mencari pekerjaan yang diarahkan pada minat mereka. Saat ini ada dua versi dari CAI - *The Enhanced Version and the Vocational Version*. *The Vocational Version* memiliki target karir yang kurang dari dua tahun dari pasca-sekolah menengah yang diperlukan untuk pelatihan. *The Enhanced Version* termasuk laporan 370-item menggunakan skala 5-titik untuk tanggapan. Pengujian membutuhkan 35 sampai 40 menit untuk menyelesaikan dan dilakukan secara online atau pensil ke kertas format.

### C. Penelitian Pada Teori Holland

Pengujian cepat dari teori psikologi manapun praktek konseling harus dimodelkan dengan bukti ilmiah yang teliti. Kami merekomendasikan para pembaca untuk memperbanyak tinjauan ilmiah pada teori Holland di textbooks dan jurnal-jurnal profesional, atau membaca hasil studi original sebelum memberikan penilaian pada bobot bukti dan dukungan untuk teori. Sistem Holland telah dijadikan subyek pada banyak pengujian empiris daripada model pengembangan karir yang lain. Jumlah yang mengejutkan dari penelitian ini telah mendukung keberadaan dari tipe-tipe yang terbatas, yang mendasari struktur melingkar (heksagonal) dari tipe-tipe tersebut. Validitas dari instrumen untuk mengukur berbagai tipe, tidak sama dengan instrumen yang didesain untuk mengukur lingkungan, dan untuk taraf yang lebih kecil, merupakan proposisi interaktif dari teori.

Pada awal penelitian Holland korelasi antara VIP dengan satuan konprehensif pada *self-descriptive adjective* membangun eksistensi dan validitas pada keenam tipe

dalam jumlah besar, representatif pada sampel sekolah tinggi dan populasi kampus. Demikian pula lingkungan pendidikan dan lingkungan pekerjaan menggunakan aktivitas kerja dinilai konsisten dengan teori prediksi. Eksplorasi penelitian selanjutnya mengalami tumpang tindih antara kepribadian dan minat, peringkat diri akan kemampuan dan keterampilan dan karakteristik perilaku. Akhirnya, telah dikaji dan dirangkum pada berbagai kejadian dengan hasil yang cukup besar pada kongruensi manusia-lingkungan. Badan literatur telah memeriksa keabsahan teori Holland yang merupakan teori yang terbesar dan paling beragam diantara teori psikologi vokasional yang ada. Selain itu, khawatir tentang perbedaan gender peneliti juga secara intensif memeriksa teori Holland pada perbedaan lintas budaya.

#### **D. Contoh Kasus**

Seorang wanita bernama Jennifer berumur 37 tahun, kulit putih dirujuk oleh rekannya untuk melakukan konseling pekerjaan karena selama 18 tahun telah mengalami gangguan kecemasan. Dalam konseling pekerjaan ini sering terjadi tumpang tindih antara kepribadian dan pekerjaan. Awalnya konseli menunjukkan kalau dia tidak “terburu-buru” dan lebih memilih untuk menunggu beberapa minggu hingga selesai musim liburan. Empat minggu kemudian, Jennifer ingin membuat sesi cepat karena dia baru saja menerima pemberitahuan PHK dari majikannya, sebuah perusahaan asuransi besar. Sesi pertama konseling berpusat pada latar belakang konseli, pengalaman kerjanya dan sekarang kehilangan pekerjaan. Latar belakang budaya Jennifer menekankan nilai-nilai tradisional barat tentang independensi, individualisme dan orientasi keberhasilan karir. Ketiga saudara Jennifer memegang posisi profesional. Selama sesi ini, konseli menjelaskan serangkaian kejadian 10 tahun lalu, termasuk penyalahgunaan narkoba selama dan setelah lulus kuliah. Selama tahun pertamanya di kampus, ia menjadi depresi karena depresi setelah kejadian dimana ayahnya mengecam kehidupan seksual dan aktif dalam organisasi. Dia mengundurkan diri dari kuliah dan kembali kerumah dan bekerja sebagai teller bank yang sangat tidak disukainya. Setelah pernikahan pertamanya gagal, dia kemudian bertemu dengan suaminya seorang pengusaha yang mandiri memiliki dua bisnis keluarga dan beberapa properti yang dikelolanya. Pada semua laporan, pernikahan kedua Jennifer dan suaminya termasuk solid dan saling mendukung, namun pada akhirnya mereka bercerai.

Dalam kasus ini selain menjadi contoh yang baik dalam penerapan teori Holland

juga menjadi ilustrasi tentang tumpang tindihnya masalah pribadi dan karir selama intervensi karir. Setelah wawancara awal, sesi terfokus pada memungkinkannya peningkatan dan latihan skenario masa depan, penilaian formal dan informal, dan diskusi yang terkait dengan keluarga dan masalah pribadi. Jennifer menyelesaikan BS-nya dalam bidang akuntansi (konvensional) dan bekerja sebagai akuntan selama 6 tahun. Di masa depannya dan kecenderungannya pada pelayanan masyarakat mencerminkan minatnya yang tumbuh pada artistik dan kreatif serta terbuka dan praktis menunjukkan minatnya pada pekerjaan fisik. Pada awal diskusi, jelas bahwa minat pekerjaan Jennifer kompleks secara mendasar dan menyebabkan Jennifer kesulitan dalam mengintegrasikan berbagai kepentingan dirinya. Kompleksitas ini menjadi jelas saat memeriksa protokol penilaian yang dihasilkan. Jennifer menyelesaikan Inventori ganda untuk memastikan mencakup keseluruhan dari kompleksitas minat dan keseimbangan gendernya.

Setelah dua sesi dengan Jennifer sepakat untuk rencana penilaian dan intervensi. Jennifer menunjukkan bahwa ia mempertimbangkan beberapa pilihan pada gaya hidup bekerja (*work-lifestyle*) dan tidak yakin bagaimana melanjutkannya. Akibatnya, Jennifer mulai dengan panduan berfantasi dimana konseli membayangkan beberapa skenario dalam gaya hidup masa depannya. Selain itu, konseli menyelesaikan *Tyler Vocational Card Sort*, *Q-Sort* dirancang pada jenis-jenis pekerjaan untuk memastikan pola konstruksi pilihan positif dan negatif yang dikerjakan oleh konseli. Karena konseli menyatakan minat *work-lifestyle* secara umum, dia juga menyelesaikan 16PF *Personal Career Development Profile* yang menghasilkan informasi kepribadian serta informasi kemampuan menyelesaikan masalah, pola *coping*, gaya interaksi, preferensi organisasi, dan pilihan karir. Akhirnya Jennifer dapat menyelesaikan SDS.



**Occupational Daydreams**

List below the occupations you have considered in thinking about your future. List the careers you have discussed about as well as those you have discussed with others. Try to give a history of your daydreams. Put your most recent choice on Line 1 and work backwards to the earlier jobs you have considered.

Occupation	Code
1. <i>Architect</i>	A I S
2. <i>Artist (sculptor/craftsman)</i>	A S I
3. <i>Builder (carpenter)</i>	S I A
4. <i>Actor</i>	A I S
5. <i>Teacher (psychologist)</i>	S I A
6. <i>Photographer</i>	A I S
7. <i>Musician</i>	A S I
8. <i>Chief</i>	S I A

**How to Organize Your Answers**

Start on page 4. Count how many times you said I for "Like." Record the number of I's or Y's for each group of Activities, Competencies, or Occupations on the lines below.

Activities (pp. 4-5)	I	I	I	I	I
Competencies (pp. 6-7)	I	I	I	I	I
Occupations (p. 8)	I	I	I	I	I
Self-estimates (p. 9)	I	I	I	I	I
(Write number and you circle?)	I	I	I	I	I
Total scores (Add the five I scores, the five Y scores, etc.)	I	I	I	I	I

The letters with the three highest numbers indicate your Summary Code. Write your Summary Code below. (If two scores are the same or close, put both letters in the circle box.)

Summary Code: A S I

**Gambar 2 Hasil SDS Jennifer (Brown, Steven D. & Lent, Robert W. 2005)**

Dalam kode SDS Holland kode ACS adalah "langka" dan tidak ada pekerjaan yang tercantum dalam *SDS Occupational Finder*. Selanjutnya kode menunjukkan bukti minimal pada deferensiasi-lima dari enam tipe hanya selisih 15 poin satu sama lain. Dua huruf kode pertama, C (Konvensional) dan A (Artistik) saling berhadapan pada hexagon (sangat konsisten), sedangkan kombinasi S (sosial) juga tidak biasa. Tidak ada pekerjaan yang tercantum dalam *SDS Occupational Finder* yang konsisten dengan kode ACS sehingga menyulitkan Jennifer dalam proses pencarian.

*The Career Interest scale of the 16PF* konsisten dengan profil SDS dan mengungkapkan kombinasi *hand-on orientation* dengan menghasilkan minat yang kuat pada bagian pada aktivitas mekanik dan pertukangan dan kreatif yang kuat pada minat menulis, seni pertunjukan dan seni desain. Pada skala efektifitas gaya hidup pribadi menunjukkan kemandirian dan kewaspadaan konseli pada kecenderungannya untuk mengabaikan kebutuhannya sendiri dan lebih fokus pada kegiatan praktek daripada kegiatan teoritis. Pola pada skala pekerjaan spesifik yang komnsisten dengan latar belakang konseli sebagai akuntan dan mencerminkan minatnya dalam desain perkotaan dan arsitektur.

Pada *Tyler Q-Sort* menunjukkan hubungan negatif dengan jenis pekerjaan yang kurang dalam kemandirian dan kreativitas, reaksi negatif terhadap hal-hal yang ilmiah dan kegiatan yang rinci dan tidak suka jenis pekerjaan "dibelakang meja" atau pekerjaan yang membutuhkan pendekatan penjualan yang terlalu keras. Konstruksi positif termasuk tumpang tindih antara orientasi hidup dan *work-style*, komponen "*down to earth*" dan minat dalam sejarah arsitektur membuatnya menyenangkan.

Pada *The Typical/Ideal Day Fantasy* berkisar pada pekerjaan pemulihan sejarah bangunan dengan orientasi keluarga dan kemandirian yang kuat. Eksplorasi pilihan yang dihasilkan meliputi:

1. Kembali bekerja pada sebuah kerangka organisasi dengan latar belakangnya sebagai akuntansi
2. Bekerja pada sebuah organisasi nirlaba yang berkaitan dengan perencanaan dan desain tata kota.
3. Memulai usaha kecil *reupholstering* mebel.
4. Mulai mengembangkan usaha kecilnya dibidang persewaan bangunan pada tetangganya
5. Mengelola bisnis keluarga.

Pada sesi kesepuluh konseli menyimpulkan bahwa dia senang dengan kehidupan masa depannya dengan membeli dan penguasaan bangunan tua untuk disewakan pada tetangganya. Kegiatan ini telah berlangsung beberapa bulan sehingga usaha bangunan tuanya tersebut terus berkembang. Ia juga menyimpan buku-buku untuk bisnis keluarga. Integrasi penggabungan kode huruf ACS ini dan menggunakan latar belakangnya sebagai akuntan tampaknya memberikan kombinasi yang baik pada praktek kerja *hand-on*. Sesi akhir klien diarahkan kembali ke pilihan masa depannya dan muncul dengan bahagia, aktif dan beradaptasi baik pada kombinasi pekerjaan dan gaya hidup pribadinya. Kecemasan yang muncul di awal tampaknya telah berkurang dan dikelola dengan baik. Pada follow-up satu atau dua tahun kemudian Jennifer menjadi stabil dalam karirnya, senang dan menjadi pengembang dan perencana masyarakat.

Pada hakekatnya karir merupakan masalah yang kompleks, yang menyangkut berbagai aspek kehidupan, baik aspek perkembangan, kepribadian, social, budaya, ekonomi, maupun belajar. Hal yang paling mendasar untuk diketahui dan dipahami dalam masalah karir adalah kepribadian. Teori pilihan karir Holland dapat membantu siswa dalam memilih pekerjaan melalui pemahaman kepribadian diri dan lingkungan. Holland menggambarkan *typology* sebagai struktur untuk informasi pengorganisasian tentang pekerjaan dan individu, *Typology* Holland mengkatagorikan atau mengelompokkan individu kedalam enam tipe kepribadian secara luas, khususnya (R) realistik, (I) investigative (intelektual), (A) artistik, (S) sosial, (E) Enterprising (giat), dan (K) konvensional. Sebagaimana disimpulkan, teori tipe Holland biasanya disebut dengan model RIASEC dan dalam diagram biasanya menggunakan heksagon yang telah memberikan representasi visual dari hubungan antar kepribadian atau jenis pekerjaan.

Mengingat pentingnya bimbingan dan konseling karir sebagai pemberi arah sekaligus penerang jalan hidup, maka dalam pelaksanaannya, khususnya khususnya di

persekolahan, hendaknya lebih diintensifkan dan diefektifkan, sehingga mampu membantu siswa dalam: (a) pemahaman secara tepat tentang dirinya, (b) pengenalan terhadap keragaman dunia kerja dan persyaratannya, (c) mempersiapkan diri secara matang dalam memasuki dunia kerja, (d) penempatan bidang-bidang pekerjaan tertentu yang sesuai, (e) memecahkan berbagai persoalan khusus berkaitan dengan pekerjaan dan pola-pola kehidupan yang lain, dan (f) penghargaan yang obyektif dan sehat terhadap pekerjaan, jabatan, serta karir.

## Daftar Rujukan

- Brown, D. 2007. *Career information, career counseling, career development*. Boston: Pearson education, Inc.
- Brown, D. S & Lent, W. R. 2005. *Career Development And Counseling Putting Theory And Research To Work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Brown, D & Associates. 2002. *Career Choice and Development Fourth Edition*. Jossey-Bass. New York
- Emma. 2008. *Pekerjaan Sesuai Tipe Kepribadian*. (online), (<http://kompas.com>, diakses 1 Agustus 2008).
- Gibson, R. L. dan Mitchell, M.H. (1995), *Intoduction to Counseling and Guidance*. Englewood Cliffs – New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Patton, W & McMahon, M. 2006. *Career Development And System Theory: Connecting Theory and Practice. Ed 2<sup>nd</sup>*. The Netherlands: Sense Publishers.

**Kembali ke Menu Karya Ilmiah**

**Kembali ke Menu Utama**